

ACTA VOTACIÓN CONSEJO DE SALARIOS: En la ciudad de Montevideo, el 4 de octubre de 2018, reunido el Consejo de Salarios del **Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco"**, integrado: **por el Poder Ejecutivo:** Soc. Maite Ciarniello y Dres. Mariam Arakelian y Nelson Díaz; **por el Sector Empleador:** Dres. Roberto Falchetti y Raúl Damonte, y **por el Sector Trabajador:** Federico Barrios y Hebert Figuerola; y los Delegados en el **Subgrupo 01 "Industria láctea", Capítulo 03 "Heladerías Industriales":** **por el Sector Empleador:** Alfredo Verdino y José María Echarte y Dres. Rafael Tejera y Sandra Goldflus; y **por el Sector Trabajador:** Elgi Capulla, Alejandro Díaz, Alex Santos, Gianfranco Scaramuzzo, asistidos por la Dra. María Bueno, y la FTIL representada por Jorge González y Enrique Méndez, **SE HACE CONSTAR QUE:**

ANTECEDENTES: Los delegados de los empleadores y los delegados de los trabajadores del Consejo de Salarios del Grupo 1, Subgrupo 01 "Industria láctea", Capítulo 03 "Heladerías Industriales", luego de conocidos los Lineamientos del Poder Ejecutivo para la presente ronda de negociación salarial, presentadas las peticiones de las partes profesionales, efectuadas las negociaciones de estilo, conforme a lo establecido por el art. 12 de la ley 18.566, han arribado a un acuerdo, cuya consideración solicitaron al Poder Ejecutivo. Éste, analizado el acuerdo, no lo acompañará por apartarse el correctivo acordado de los lineamientos propuestos. Por lo dicho, y por unanimidad, se convocó a este Consejo de conformidad a lo establecido en el artículo 14° de la Ley 10.449, de 13 de noviembre de 1943, a efectos de proceder a la votación del acuerdo que se consigna a continuación:

PRIMERO. Ámbito de aplicación: Las normas del presente Acuerdo tienen carácter nacional y abarcan a todas las empresas y a todo el personal dependiente, excluyéndose el personal de dirección y demás cargos jerárquicos, que componen el sector "Heladerías industriales".

SEGUNDO. Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente Acuerdo de Consejo de Salarios abarcará el período comprendido entre el 1° de julio del año 2018 y el 30 de junio de 2020, disponiéndose que se aplicarán ajustes salariales en las siguientes oportunidades: 1° de julio de 2018 y 1° de julio de 2019.

TERCERO. Ajustes salariales y correctivos:
1° de Julio de 2018: Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 9,67% resultante de la acumulación de los siguientes factores:

Se otorga un porcentaje de aumento salarial total de 9,67% resultante de la acumulación de los siguientes factores:

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'AS', 'R', and several illegible signatures.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature and several illegible initials.

a) correctivo final del acuerdo anterior, según acta de fecha 26 de julio de 2018, resultante de la aplicación de la diferencia entre el aumento nominal otorgado a partir del 1° de enero de 2018 y la Inflación real (IPC) para el período Enero 2018 – Junio 2018 (2,02%);

b) 7,5 % por concepto de aumento nominal a partir del 1ero de julio de 2018.

Aquellas empresas que hayan pagado con anterioridad el correctivo del 2,02%, desacumularán el mismo del porcentaje total del 9,67 % (abonando únicamente el 7,5 % de ajuste nominal)

Una vez aplicados los ajustes referidos, los salarios mínimos nominales por categoría vigentes a partir del 1° de Julio de 2018 serán los siguientes:

Handwritten initials and marks on the left margin.

CATEGORÍA	VALOR HORA NOMINAL
Peón Zafral	103,72
Peón / Operario Común	121,22
Operario Calificado	135,38
Medio Oficial	147,68
Oficial	178,45

1° de Julio 2019: se aplicará un porcentaje de aumento salarial nominal de 7%.

CUARTO. Correctivos: I) **A los 12 meses** de vigencia del presente acuerdo, se acumulará, si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación acumulada durante dicho período y el aumento nominal otorgado en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

II) **Al final del acuerdo** se aplicará, si corresponde, un ajuste salarial en más, por la diferencia entre la inflación observada durante los últimos 12 meses del acuerdo y los aumentos nominales otorgados en el mismo, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

QUINTO. Presentismo: Se introducen modificaciones a la Prima por Presentismo acordada según Acta de 20 de diciembre de 2016, que quedará redactada de la siguiente manera:

“1. Se pagará por concepto de Presentismo, el monto equivalente al 8% del salario base de cada trabajador.

Extensive handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

- 2. Se considera para el cálculo el período entre el primer y el último día laborable del mes (calendario o móvil) según la fecha de cierre de liquidaciones en cada empresa.
- 3. Dicha prima por presentismo no será generada ante las siguientes situaciones, sin perjuicio de las excepciones que se detallan en el numeral 4:
 - a. Faltas
 - b. Llegadas tarde
 - c. Salidas antes de hora
 - d. No completar un mínimo de 4 horas de jornada laboral.
- 4. Excepciones por las cuales no se pierde el presentismo:

La misma no se generará cuando no se concurra a trabajar, salvo las siguientes situaciones:

- a) El goce de la licencia anual reglamentaria y especiales contenidas en las Leyes N° 18.345 y 18.458, como también todas aquellas ausencias que generen salario pago por parte de la Empresa.
- b) Las horas o jornadas completas por Licencia Sindical.
- c) Las suspensiones dispuestas en ejercicio del poder disciplinario, situación en la cual se aplicará el criterio del prorrateo.
- d) La adopción de medidas sindicales dispuestas por los sindicatos de base de cada empresa, y/o las medidas de carácter general dispuestas por la FTIL, COFESA o PIT-CNT. En este caso se aplicará el prorrateo establecido legalmente.
- e) Hasta 2 llegadas tarde mensuales por trabajador, que en forma individual no supere, ninguna de ellas, los 10 minutos y que acumuladas no superen los 20 minutos.
- f) Hasta 2 salidas mensuales, debidamente justificadas y autorizadas, que, acumuladas o no, no superen 5 horas de la o las jornadas del/a trabajador/a.
- g) Las ausencias por enfermedad, debidamente justificadas mediante certificación del BPS, máximo 3 días laborales del trabajador/a por año móvil desde la primer falta por tal motivo, pudiendo ser en más de una certificación.
- h) Las faltas ocurridas por accidente laboral siendo atendidas por el BSE, situación en la cual se procederá de acuerdo al criterio del prorrateo.
- i) Las ausencias por Alerta Roja, Inundaciones."

Las partes acuerdan que las modificaciones introducidas empezarán a regir a partir

del primero de octubre de 2018.

SEXTO. Antigüedad: Se introducen modificaciones a la Prima por Antigüedad acordada según Acta de 20 de diciembre de 2016, que quedará redactada de la siguiente manera: "Las empresas pagarán por este concepto el equivalente a un 1,10 % sobre el salario base de la categoría de Peón / Operario Común del presente laudo, a partir del tercer año de antigüedad corrido en la empresa, con un tope de 15 años. A partir de los 16 años de antigüedad, con un tope de 20 años, las empresas pagarán un 1,20% sobre la base antes mencionada. Para el cálculo de dicha antigüedad se tendrá en cuenta la fecha en que el trabajador haya quedado efectivo en la empresa."

SÉPTIMO. Licencia por fallecimiento de familiar directo: Se acuerda adicionar un día a la licencia prevista por la Ley 18.345 artículo séptimo Licencia por duelo, en iguales términos previstos en la misma.

OCTAVO. Formación profesional y capacitación: Siendo de interés de las empresas y de los trabajadores del sector la capacitación constante de sus trabajadores, y en aras de lograr la jerarquización de sus aptitudes laborales, que redunde en beneficio para ambas partes, los Delegados Empresariales y Sindicales de este Consejo de Salarios, acordarán presentarse ante el Consejo Sectorial de la Industria Láctea que funciona actualmente en la órbita del INEFOP, a efectos de que se tengan en cuenta sus necesidades sectoriales de capacitación y formación profesional. Todo sin perjuicio de las capacitaciones en cuya realización tengan interés las empresas.

NOVENO. Mantenimiento de beneficios: Las partes ratifican todos los beneficios establecidos en Consejo de Salarios anteriores, los que mantendrán su vigencia hasta tanto sean sustituidos por otra Decisión de Consejo de Salarios en acuerdo de los actores sociales o Convenio Colectivo entre las organizaciones más representativas.

DÉCIMO. Régimen de guardias en sectores especiales: En aquellos sectores o áreas de las empresas en los que no sea posible la interrupción del proceso productivo por la naturaleza del mismo, o por necesidades específicas, si las partes consideran esencial la continuidad del trabajo, se acordará con la organización sindical un régimen de guardias con una dotación mínima.

DECIMOPRIMERO. Cláusula de Género y Equidad: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes: Ley 16.045, que prohíbe toda discriminación que viole el principio de igualdad en el trato y oportunidades para ambos sexos; Ley 17.514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17.817 referente a Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación. Las partes de común acuerdo reafirman el principio de igualdad, trato y equidad en el trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual y credo, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 156, y Declaración Socio Laboral del MERCOSUR). Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.

DECIMOSEGUNDO. Prevención y Solución de Conflictos: 1. Durante la vigencia del presente Acuerdo ni la FTIL, ni los Sindicatos pertenecientes a la misma y/o al sector Heladerías Industriales realizarán medidas de fuerza por mejoras salariales que tengan relación con los aspectos acordados en el presente Acuerdo; sin perjuicio del libre derecho sindical de los trabajadores a participar en movilizaciones colectivas de carácter general convocadas por el PIT – CNT, COFESA o FTIL. 2. Cualquier situación conflictiva o cualquier situación que pudiera originar un conflicto, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una comisión bipartita; sin perjuicio de las instancias paritarias que en cada empresa estuvieren previstas. 3. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del respectivo Consejo de Salarios a efectos de que este asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA. 4. El presente acuerdo se considera un compromiso integral, en consecuencia el incumplimiento de cualquiera de sus disposiciones por algunas de las entidades pactantes (CIALI – FTIL) dará derecho a considerarlo totalmente denunciado en forma unilateral dándose previamente cumplimiento con lo establecido en los numerales 1, 2 y 3 de la presente cláusula. 5. Durante todas las instancias de negociación, consecuencia de la aplicación de la presente cláusula, ambas partes se comprometen a negociar de buena fe absteniéndose de tomar medidas de cualquier naturaleza a causa del diferendo. A los efectos de formalizar la denuncia, las partes aceptan como mecanismos validos de notificación cualquier medio escrito fehaciente.

DECIMOTERCERO. Mantenimiento de condiciones más beneficiosas: Aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que las pactadas en el presente acuerdo, deberán mantener las mismas con excepción de lo dispuesto expresamente en las cláusulas SEXTA y DÉCIMA PRIMERA del Acuerdo de Consejo de Salarios de fecha 20 de diciembre de 2016.

DECIMOCUARTO. Cláusula gatillo: Si la inflación medida en años móviles (últimos 12 meses) superara el 12%, al mes siguiente se aplicará un ajuste salarial adicional por la diferencia entre la inflación acumulada en el año móvil y los ajustes salariales otorgados en dicho período, de forma de asegurar que no haya pérdida de salario real.

DECIMOQUINTO. Retroactividad: La misma se podrá abonar hasta en dos pagos iguales y consecutivos, uno hasta el 20 de octubre y otro hasta el 20 de noviembre. Sin perjuicio, aquellas empresas que demuestren a su sindicato no poder abonarla en las oportunidades relacionadas y en la medida que el sindicato comparta los fundamentos de la solicitud, podrán abonarla en los términos que se acuerden.

DECIMOSEXTO. Votación: En virtud de lo expresado, sometido a votación el acuerdo presentado por las partes profesionales, se aprueba el mismo con los votos afirmativos de las delegaciones de Trabajadores y Empleadores, absteniéndose la delegación del Poder Ejecutivo.

Para constancia se firma en 8 ejemplares de un mismo tenor en el lugar y fecha arriba indicados.

X

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ANDRÉS GÓMEZ

Alto Santos *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Yante Lioniello
UTSS

Alcides
UTSS

M. Bouay

[Handwritten signature]
Dr. Rafael Torres

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 16 de octubre de 2018

Pase a División Documentación y Registro.

D. Pablo Gutiérrez
ASESOR

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS**

Montevideo, **17 OCT 2018**

Reg. Con el N° 1955, 2018
Grupo 1

Folio, 01 al 07

Sub-Grupo 01 cop 03

[Handwritten signature]
Esc. Verónica Rodríguez Trincabelli
Div. Documentación y Registro

LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado